

**DÉPARTEMENT
DE LA HAUTE-GARONNE**

NOMBRE DE MEMBRES		
AFFERENTS AU CONSEIL	EN EXERCICE	ONT PRIS PART A LA DELIBERAT°
11	11	7

Date de convocation 05 mars 2022

**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DÉLIBÉRATIONS DE LA COMMUNE DE COX**

◇ ◇ ◇ ◇

DÉLIBÉRATION : N° 11-2022
OBJET : MISE EN PLACE DU REGIME
INDEMNITAIRE TENANT COMPTE
DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le 11 mars 2022
à 21 heures

Le Conseil Municipal régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la mairie, sous la présidence de Madame OUDIN Céline, Maire.

Présent(e)s : Mme OUDIN Céline, MRS CLEMENÇON Christian, GOMBERT Jonathan, GUINCI Thierry, HUAN Marc, LINK Phillip et SAMAZAN Michel.

Absents excusés - Mmes BOURGEOIS Coralie, DELEZAIVE Renée et Mrs LOYZANCE Jérôme et MEUNIER Laurent

SECRETAIRE - Mr LINK Phillip

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les article 87 et 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du Comité Technique en date du 17 février 2022 relatif à la mise en place du RIFSEEP aux agents de COX,

Madame le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : Les bénéficiaires.

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux agents fonctionnaires **titulaires** et **stagiaires** à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné,
- aux agents **contractuels de droit public**, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, positionnés en CDI.
- aux agents **contractuels de droit public**, recrutés sur des emplois **permanents et non permanents**, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Les Attachés
- Les Rédacteurs
- Les Adjoints Administratifs
- Les Adjoints Techniques
- Les Agents de Maîtrise

Article 2 : Les modalités de versement.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

1. Part IFSE (mensuelle) :

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret **n°2010-997 du 26 août 2010**, l'**IFSE** sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- le temps partiel thérapeutique ;
- les congés annuels ;
- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

2. Part CIA (variable annuelle) :

La part **CIA** sera versée de la manière suivante :

- Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 3 : Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, le Conseil Municipal décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Article 4 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- Une part **fixe** : l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (**IFSE**) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle.
- Une part **variable** : le Complément Indemnitaire Annuel (**CIA**), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE).

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1. Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme (Direction Générale - Direction de Pôle ou Service ou Etablissement - Responsable de Secteur, experts, Adjoint de Direction, Techniciens spécialisés - Chef de chantier et Coordonnateurs - Agents opérationnels)	De 1 à 16 points
Nombre de Collaborateurs	Agents directement ou indirectement sous sa responsabilité (50 et plus - 21 à 50 - 11 à 20 - 4 à 10 - 1 à 3 - 0)	De 1 à 5 points
Type de Collaborateurs encadrés	Cadres dirigeants - Chefs Secteur, Techniciens, Adjoints Direction - Chefs chantier et Coordonnateurs - Agents opérationnels	1 point par type d'encadrement
Niveau Encadrement	Niveau de responsabilité en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement) : Stratégique - Opérationnel - Intermédiaire - Proximité - Coordination - Sans	De 0 à 6 points
Niveau Responsabilités lié aux missions (Humaines, financières, budget, masse salariale, régie, juridique, politique...)	Déterminant - Fort - Modéré - Faible - Sans	De 0 à 6 points
Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature ? Oui - Non	0 ou 1 point
Organisation du travail des agents, gestion des plannings, RDV...	Répartir et /ou planifier des activités en fonction des contraintes du service : Oui - Non	0 ou 1 point

Supervision et accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle : Oui - Non	0 ou 1 point
Conduite de Projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini : Oui - Non	0 ou 1 point
Préparation et/ou animation de réunions	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information : Oui - Non	0 ou 1 point
Conseils aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques, juridiques et financiers : Oui - Non	0 ou 1 point

2. De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

Technicité et niveau difficulté	Niveau de technicité du poste : Arbitrage et décision – Conseil et Interprétation – Exécution	De 1 à 3 points
Champs application et polyvalence	Polymétier et polysectoriel - Monométier et sectoriel	De 1 à 2 points
Pratique et maîtrise d'un outil, métier (langue étrangère, logiciel métier...)	Utilisation régulière de manière confirmée un logiciel « métier » dans le cadre de ses activités : Oui - Non	0 ou 1 point
Niveau de diplôme attendu sur le poste	I Bac + 5 et plus - II Bac + 3 ou 4 – III Bac +2 – IV Bac ou équivalent – V CAP ou BEP - Sans	De 0 à 5 points
Habilitation, certifications attendues	Le poste occupé nécessite-t-il une habilitation ou une certification (CACES, Habilitation électrique, permis de conduire spécifique, autorisation conduite...) : Oui - Non	0 ou 1 point
Niveau nécessaire d'actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir ses connaissances à jour afin de tenir son poste de travail : Indispensable – Nécessaire - Encouragé	1 à 3 points
Connaissances requises	Niveau attendu sur le poste : Expertise - Maîtrise	0 ou 1 point
Rareté de l'expertise	Valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecins) : Oui - Non	0 ou 1 point
Degré Autonomie	Savoir exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilités défini – Degré d'autonomie accordé au	1 à 3 points

poste : Large – Encadrée - Restreinte

3. Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard :

Relations externes / internes (variété, typologie des interlocuteurs)	Elus – Agents – Administrés – Partenaires extérieurs	1 point par type de relations
Risque agression physique	Fréquent – Ponctuel – Rare - Nul	De 1 à 3 points
Risque agression verbale	Fréquent – Ponctuel – Rare - Nul	De 1 à 3 points
Exposition risques contagions	Fréquent – Ponctuel – Rare - Nul	De 1 à 3 points
Exposition risques sonores	Fréquent – Ponctuel – Non	De 1 à 2 points
Risques de blessures et intoxications	Très grave – Grave - Légère	1 à 3 points
Itinérances et déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre afin de pouvoir exercer sa fonction : Oui - Non	0 ou 1 point
Variabilité des horaires	Fréquent – Ponctuel – Rare – Sans objet	1 à 3 points
Contraintes météorologiques	Fortes – Faibles – Sans objet	0 à 2 points
Travail posté	Oui - Non	0 ou 1 point
Obligation d'assister aux instances (CT, CHSCT, CAP, Bureaux, Conseils..)	Récurrente – Ponctuelle – Rare	0 à 2 points
Engagement de la Responsabilité financière (régie, bons de commande, acte engagement), capacité poste à engager seul cela	Elevé – Modéré – Faible – Sans objet	0 à 3 points
Engagement Responsabilité juridique et capacité poste à engager seul cela	Elevé – Modéré – Faible	1 à 3 points
Acteur de Prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Oui - Non	0 ou 1 point
Sujétions horaires (non valorisées par une autre prime)	Poste nécessitant le travail le week-end, le dimanche, les jours fériés ou de nuit : Oui - Non	0 ou 1 point
Gestion de l'économat (stocks, parc automobile...)	Oui - Non	0 ou 1 point
Impact du poste sur l'image de la Collectivité	Direct - Indirect	1 à 2 points
Charge de travail	Très élevée – Elevée – Sans objet	0 à 2 points

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de **changement de fonctions** d'un agent.
- En cas de **changement de grade** à la suite d'une promotion.

- Au regard de l'expérience professionnelle,
- Tous les **quatre ans** (au moins), en l'absence de changement de fonctions.
- **L'IFSE** est versée **mensuellement**.
- Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Le complément indemnitaire est lié à l'**engagement professionnel** et à la manière de servir de l'agent. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Fixés après avis du Comité Technique, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents de la commune est appréciée portent notamment sur :

- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les compétences relationnelles,
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- Sa capacité à travailler en équipe,
- Sa contribution au collectif de travail,
- Les compétences liées à la fonction de référent, à une expertise,
- Les compétences de management de l'équipe, de l'activité, institutionnel, stratégique.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

Le **CIA** fera l'objet d'un versement unique annuel au mois de **Juin N+1**, à l'issue des entretiens d'évaluation de fin d'année et trois grilles de critères, en fonction du niveau de responsabilité des agents, sont mises en place :

CRITERES AGENTS « OPERATIONNELS » :

Critères retenus	A améliorer (insuffisant)	En voie d'acquisition (progression en cours)	Acquis / Maîtrisé	VALEUR POINTS	POINTS OBTENUS	Observations éventuelles
Capacités à assurer les missions de la fiche de poste, connaissances professionnelles, technicité						
				3		
Initiative, implication dans le service, autonomie, respect des délais						
				3		
Respect des usagers, écoute, qualité de la prise en charge des demandes des usagers des différents services						
				1		
Respect du fonctionnement du service : ponctualité, respect des consignes notamment d'hygiène et de sécurité, respect de l'outil de travail (véhicule, matériel divers, bâtiment...), respect des notes d'organisation, procédures, règlement intérieur						
				3		
Capacité à travailler en équipe et respect des collègues : capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler les informations, à écouter l'autre						
				3		
Respect du projet de service (projet pédagogique, projet de développement de l'OTI, plan de collecte OM, plan d'entretien préventif et curatif des chaussées, ...)						
				2		
Capacité d'adaptation (polyvalence), disponibilité (remplacements)						
				1		
Sens du contact et qualités relationnelles						
				1		
Secret professionnel, devoir de réserve						
				1		

Atteinte des objectifs fixés l'année précédente ou au moment du recrutement si l'agent est entré en cours d'année						
				2		
TOTAL POINTS OBTENUS				20		

Le CIA sera calculé en fonction du nombre de points acquis à l'aide de la grille de critères ci-dessus, après entretiens individuels, chaque agent concerné se verra appliquer le barème ci-dessous :

Nombre Total de points obtenus grille des critères	% montant attribué part CIA	Résultat Obtenu
En dessous de 4,99 points atteints	0 %	
Entre 5 et 7,99 points atteints	20 %	
Entre 8 et 12,99 points atteints	40 %	
Entre 13 et 16,99 points atteints	60 %	
Entre 17 et 20 points atteints	100 %	

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

Article 7 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA).

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions pour lesquels sont fixés les montants maximaux applicables à chacune des parts sans dépasser le plafond global applicable aux corps de référence de la fonction publique d'Etat.

7.1. CATEGORIE B :

Les Rédacteurs (Arrêté 19 mars 2015 - décret n°2014-513)

REDACTEURS		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE Montant Maximum	CIA Montant Maximum	Maximum Réglementaire REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Direction de Pôle / Direction d'Etablissement	5 000 €	2 500€	19 860 €
Groupe 2	Coordonnateur / Chef de Secteur - Adjoint Direction Pôle ou Secteur - Technicien Spécialisé	3 500 €	1 750 €	18 200 €
Groupe 3	Encadrement Proximité - Expertise - chargé de Mission	2 000 €	1 000 €	16 645 €

7.2. CATEGORIE C :

Les Adjoints Administratifs (Arrêté 20/05/2014)

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE Montant Maximum	CIA Montant Maximum	Maximum Réglementaire REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Direction de Pôle - Chef de Secteur - Chef Equipe - Coordonnateur - Adjoint Direction Etablissement - Technicien avec sujétions et/ou qualifications particulières	2 000 €	1 000 €	12 600 €
Groupe 2	Agent Opérationnel, Agent polyvalent, Agent d'accueil, Secrétaire en Administration générale, Gestionnaires, Intervenant technique, Encadrant Technique, Agent Technique Petite Enfance, Agent Exploitation, Conseillers - Technicien Petite Enfance	1 000 €	500 €	12 000 €

Les Adjoints Techniques (décret 16 Juin 2017)

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE Montant Maximum	CIA Montant Maximum	Maximum Réglementaire REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Agent d'animation avec encadrement Agent polyvalent avec	2 000 €	1 000 €	12 600 €

	encadrement			
Groupe 2	Agent de restauration Agent polyvalent Agent d'animation Agent d'entretien	1 000 €	500 €	12 000 €

Les Agents de Maitrise (décret 16 Juin 2017)

AGENTS DE MAITRISE		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE Montant Maximum	CIA Montant Maximum	Maximum Réglementaire REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Direction de Pôle - Chef de Secteur - Chef Equipe - Coordonnateur - Adjoint Direction Etablissement - Technicien avec sujétions et/ou qualifications particulières	2 000 €	1 000 €	12 600 €
Groupe 2	Agent Opérationnel, Agent polyvalent, Agent d'accueil, Secrétaire en Administration générale, Gestionnaires, Intervenant technique, Encadrant Technique, Agent Technique Petite Enfance, Agent Exploitation, Conseillers - Technicien Petite Enfance	1 000 €	500 €	12 000 €

Article 8 : cumuls possibles.

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- L'indemnité pour service de jour férié

Article 9 : calendrier et modalités de mise en œuvre.

Le RIFSEEP sera appliqué à la rémunération des agents concernés à compter du **1er mars 2022**.

Ainsi, les agents de la commune percevront :

- A compter du **1er mars 2022**, l'IFSE par versement mensuel,
- Avec le traitement de **juin 2022**, la part variable annuelle versée au titre de **2021**,

- *Après discussion, le Conseil Municipal décide à l'unanimité :*
 - o **D'INSTAURER** à compter du **1er mars 2022** un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus et applicable aux agents relevant de la filière Administrative et Technique.
 - o **D'AUTORISER** Madame le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,
 - o **D'ABROGER** toutes les dispositions des délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire en ce qu'elles prévoient le versement de primes et indemnités aux agents de desdites filières à l'exclusion de la prime et des indemnités susmentionnées,
 - o **D'ASSURER** l'exécution financière de cette mise en œuvre comme exposé ci-dessus dans le cadre du budget primitif **2022** et d'inscrire les crédits correspondants aux futurs budgets.

Ainsi fait et délibéré les jour mois et an que dessus,



Le Maire
Céline OUDIN

Madame le Maire informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.